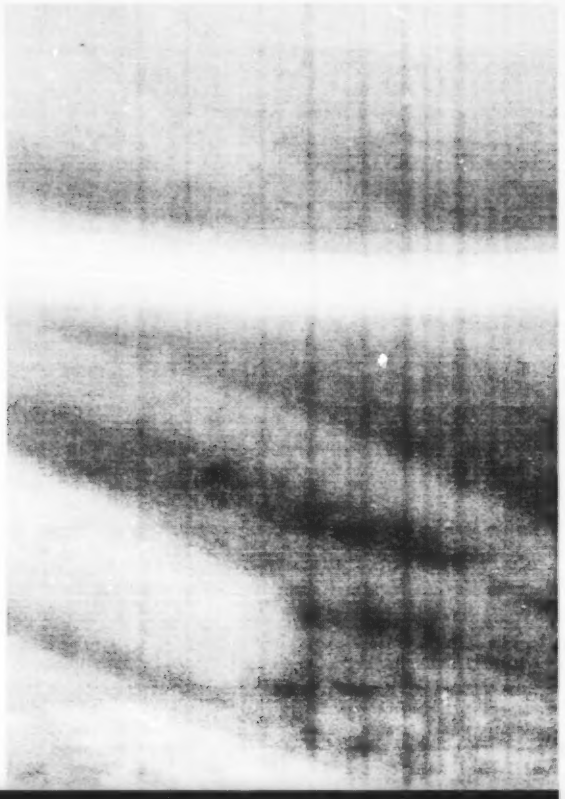

L'autonomie et la sécurité économiques des femmes

Un cadre stratégique fédéral, provincial et territorial

101-04505

Ce document a été préparé dans le cadre du Forum des ministres responsables de la Condition féminine à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale afin de guider leur travail en faveur de l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Il a été conçu en tant que cadre stratégique pour faciliter l'analyse et la détermination des priorités, en mettant en évidence les principales tendances au Canada qui ont une incidence sur les conditions économiques des femmes, et en fournissant des exemples à titre d'illustration. Le cadre reconnaît qu'il peut y avoir des différences entre les provinces et les territoires dans l'information présentée pour l'ensemble du Canada, ainsi que d'autres divergences entre les groupes de femmes et d'hommes. Il faudrait en tenir compte dans toute analyse du matériel présenté.

Outre son utilité pour leur forum, les ministres ont convenu qu'il fallait que l'information du cadre soit mise plus largement à la disposition des lectrices et lecteurs intéressés qui pourraient la trouver utile. Le présent document ne reflète pas la position officielle d'un gouvernement donné.

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Vedette principale au titre :

L'autonomie et la sécurité économiques des femmes

Texte en français et en anglais disposé tête-bêche.
Titre de la p. de t. addit. : *Women's economic independence and security.*
"Un cadre stratégique fédéral, provincial et territorial"
ISBN 0-662-65542-7
No de cat. SW21-77/2001

1. Femmes – Canada – Conditions économiques.
2. Femmes – Travail – Canada.
3. Femmes – Politique gouvernementale – Canada.
4. Femmes – Canada – Conditions sociales.
I. Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la Condition féminine (Canada)
II. Titre : Women's economic independence and security.

HQ1381 W65 2001 339.5082'0971 C2001-980076-2F

Table des matières

Préface ii

Introduction iv

Définition des concepts vi

1. Les grandes tendances socio-économiques au Canada 1
   - 1.1 La mondialisation des marchés 1
   - 1.2 Les secteurs en croissance 3
   - 1.3 Les changements survenus sur le marché du travail 3
   - 1.4 Les tendances démographiques 5
   - 1.5 Les configurations familiales 7

2. Les facteurs qui influencent l'autonomie et la sécurité économiques des femmes 9
   - 2.1 L'éducation et la formation 10
   - 2.2 Le marché du travail 13
   - 2.3 Les salaires et les revenus 16
   - 2.4 La conciliation du travail et des responsabilités familiales 19
   - 2.5 Le travail non rémunéré 20
   - 2.6 Le pouvoir 22
   - 2.7 La violence faite aux femmes et le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel 23

3. Approche stratégique 27

4. Priorités pour l'avenir 28

Notes 29

Préface

Il incombe aux gouvernements de créer un climat qui permet à tous les secteurs de la société de travailler à l'atteinte de l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Le présent document intitulé « L'autonomie et la sécurité économiques des femmes » constitue le cadre stratégique du Forum des ministres responsables de la Condition féminine à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale pour entreprendre et orienter les projets visant la réalisation de ces objectifs. Les ministres travaillent depuis 1981 à promouvoir, entre autres, l'égalité économique des femmes.

À leur conférence annuelle tenue à Halifax en 1985, les premiers ministres des provinces ont jeté les bases d'une approche intergouvernementale coordonnée, portant sur l'égalité entre les sexes sur le marché du travail, en adoptant un document de travail intitulé *Cadre relatif à l'égalité économique pour les Canadiennes*. Cette démarche représentait un engagement concret en faveur de l'objectif de l'égalité économique des femmes, assorti de stratégies pour améliorer les chances des femmes d'entrer sur le marché du travail, d'occuper des postes et d'obtenir de l'avancement.

Dix ans plus tard, en 1995, les ministres responsables de la Condition féminine ont intensifié leur engagement envers l'égalité économique entre les femmes et les hommes en adoptant le *Cadre pour la sécurité économique des femmes*. Les objectifs énoncés dans ce cadre sont :

- reconnaître et intégrer la réalité de la vie des femmes dans les processus de prise de décisions en matière économique;
- éliminer les obstacles à l'égalité des femmes;
- aider les filles et les femmes à faire des choix éclairés en matière économique.

En conformité avec ce cadre, le Forum des ministres a procédé à une analyse des réformes de la politique économique qui revêtent une importance capitale afin de faire ressortir les éléments ayant des incidences différentes pour les femmes. Ainsi, faire en sorte d'intégrer l'analyse comparative selon les sexes dans l'élaboration ou la révision des politiques publiques et des lois est l'un des rôles importants du Forum.

Les initiatives économiques des ministres ont débouché sur des publications intéressantes, notamment :

- *Avance rapide : un guide pour les femmes et l'entrepreneuriat au Canada*
- *Les indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes*, document publié en 1997 qui renferme un ensemble de repères novateurs proposés par les ministres et qui peuvent éclairer la discussion publique et l'élaboration des politiques faisant la promotion de l'égalité entre les sexes.

Parmi les autres initiatives du Forum dans ce domaine, des outils d'information et de sensibilisation destinés aux filles et aux femmes en relation avec la gestion des finances personnelles et l'entrepreneuriat ont été publiés et largement diffusés.

Dans la foulée du programme d'action adopté par plus de 180 pays lors de la Quatrième conférence mondiale des Nations-unies sur les femmes tenue à Beijing en 1995, et des engagements connexes adoptés durant le cycle des conférences mondiales de l'Organisation des Nations-unies (ONU) qui ont eu lieu au cours des années 1990, le Forum a poursuivi ses travaux en mettant l'accent notamment sur les questions de l'égalité économique des femmes.

Lors de la session extraordinaire des Nations unies, *Les femmes en l'an 2000 : Égalité, développement et paix pour le XXI^e siècle*, mieux connue sous le nom de Beijing +5, qui a lieu à New York du 5 au 9 juin 2000, de nouveaux engagements ont été pris et ils seront intégrés aux initiatives futures du Forum des ministres.

Il importe de signaler que le succès obtenu par les femmes au cours des 20 dernières années n'a pas été partagé également entre toutes les femmes. Certaines ont réussi à avoir accès aux études supérieures et à des emplois bien rémunérés qui ont contribué à assurer leur autonomie économique. D'autres sont toujours confrontées à des difficultés dans leur quête d'autonomie économique et de sécurité financière, surtout si elles sont des enfants et d'autres personnes à charge ou si leur participation à la population active a été intermittente ou interrompue. Ces difficultés représentent des problèmes à long terme qui ralentissent les progrès vers l'égalité économique.

Dans une perspective plus large, nous reconnaissons que la prévention de la violence et la santé des femmes sont des enjeux prioritaires pour le Forum fédéral, provincial et territorial des ministres responsables de la Condition féminine. Bien que le cadre porte essentiellement sur les aspects économiques de la vie et des conditions de travail des femmes, en comparaison à ceux des hommes, il tient compte des liens nécessaires à établir avec les situations touchant la violence et la santé.

Ce cadre stratégique présente les principaux facteurs qui ont une incidence sur l'autonomie et la sécurité économiques des femmes à partir des récentes tendances socio-économiques observées au Canada. De plus, il établit le programme du Forum pour les prochaines années dans la perspective de l'égalité économique pour toutes les femmes.

Introduction

Au cours des vingt dernières années, la mondialisation des marchés et l'explosion des innovations technologiques ont changé radicalement le monde du travail et les structures économiques, sociales et culturelles des sociétés. Ces changements exercent une influence profonde sur la vie quotidienne : au travail, au sein de la population active et à la maison. Ils touchent à la fois les secteurs privé et public et exigent que les travailleuses et les travailleurs s'adaptent à de nouvelles règles et aux nouvelles exigences qui en découlent. Or, il s'avère que certains problèmes socio-économiques touchent les femmes différemment et plus durement que les hommes.

Compte tenu des progrès réalisés au cours du XX[e] siècle, nous pouvons dire aujourd'hui que les femmes ont davantage de pouvoir économique et ont accès à un plus vaste éventail d'emplois et de possibilités. Il n'en demeure pas moins que ce ne sont pas toutes les femmes qui en ont bénéficié dans la même mesure ou de la même manière. Il va sans dire que des femmes placées dans des situations très diverses continuent d'être confrontées à des difficultés dans leur quête d'égalité économique.

À titre de ministres responsables de la Condition féminine, nous jugeons nécessaire, compte tenu des récents changements socio-économiques, d'intensifier le travail amorcé afin d'accélérer le progrès vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Objet

Le *Cadre stratégique pour l'autonomie et la sécurité économiques des femmes* favorisera l'échange d'information, le partage d'expertise et l'évolution des connaissances liés au travail rémunéré et non rémunéré.

Plus précisément, le cadre cherche à tenir compte des éléments suivants :

- les changements survenus dans l'économie et sur le marché du travail;
- la situation économique contemporaine des femmes et des hommes au Canada;
- les rôles des gouvernements pour ce qui est de promouvoir et d'appuyer l'autonomie et la sécurité économiques des femmes.

Il cherche aussi à jeter les bases pour :

- l'analyse et la détermination des liens entre les éléments clés de l'activité socio-économique;
- l'échange de renseignements et de connaissances spécialisés sur les initiatives, les programmes et l'élaboration des politiques;
- un débat sur les grandes politiques stratégiques entre les gouvernements intéressés;
- la détermination de priorités pour l'avenir par le Forum des ministres responsables de la Condition féminine.

La partie 1 du cadre stratégique présente les grandes tendances socio-économiques au Canada selon les aspects suivants : la mondialisation des marchés; les secteurs en croissance; les changements survenus sur le marché du travail; les tendances démographiques et les configurations familiales.

La partie 2 examine les principaux facteurs qui influencent la situation différente des femmes par rapport à celle des hommes relativement aux grandes tendances observées : l'éducation et la formation; le marché du travail; la conciliation du travail et des responsabilités familiales; le travail non rémunéré; le pouvoir; la violence faite aux femmes et le harcèlement sexuel au travail.

La partie 3 situe l'approche stratégique qui guidera les travaux des ministres dans un cadre fédéral, provincial et territorial et la partie 4 expose les enjeux économiques prioritaires.

Définition des concepts

Les concepts de l'autonomie et de la sécurité économiques sont étroitement liés et peuvent avoir des significations différentes en fonction des expériences de vie et des aspirations de chaque personne. Dans le contexte de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux fins du présent cadre, ces expressions sont définies comme suit :

L'autonomie économique

L'autonomie économique est la condition qui permet à toute personne, femme ou homme, d'avoir accès à la gamme complète des possibilités et ressources économiques, y compris un emploi, des services et un revenu disponible suffisant pour façonner sa vie et répondre à ses besoins ainsi qu'à ceux des personnes à charge. On reconnait que les femmes sont des agentes économiques qui contribuent à l'activité économique et qui devraient, par conséquent, pouvoir en bénéficier sur un pied d'égalité avec les hommes.

Ce concept vient compléter, et non exclure, l'importance de l'interdépendance au sein des familles, des collectivités et de la société. D'autres expressions peuvent être utilisées pour décrire le concept de l'autonomie, soit « indépendance » ou « autosuffisance » économique.

La sécurité économique

La *sécurité économique* signifie la capacité pour les femmes et les hommes de planifier en fonction des besoins et risques futurs et l'assurance que leurs besoins de base seront comblés. Assurer la sécurité économique peut signifier acquérir des connaissances financières ou de nouvelles compétences professionnelles, bénéficier d'une assurance dans l'éventualité d'une perte ou dans l'adversité et être en mesure d'économiser de diverses façons pour assurer sa retraite ou l'éducation d'un enfant. Lorsque des personnes ne sont pas en mesure de répondre à leurs besoins économiques de base, les programmes sociaux et de soutien du revenu du gouvernement jouent un rôle important pour assurer la sécurité économique.

1 Les grandes tendances socio-économiques au Canada

Les vastes changements des 20 dernières années ont eu des répercussions sur la situation familiale et ont déterminé dans une grande mesure les conditions socio-économiques de la population canadienne. La libéralisation des échanges, la croissance du secteur des services, les changements survenus sur le marché du travail, le vieillissement de la population et les nouvelles configurations familiales – toutes ces transformations sociales en profondeur créent de nouvelles situations auxquelles les particuliers et les collectivités doivent s'adapter quotidiennement. Ces transformations sont vécues différemment par les hommes et les femmes, qui y réagissent également différemment, en fonction de leur situation différente. De plus, certains groupes de femmes et d'hommes se butent à des obstacles particuliers qui les empêchent d'atteindre l'égalité. Des facteurs comme l'âge, la situation familiale, la langue, la race ou l'ethnie, les handicaps ou l'invalidité, le fait d'être Autochtone, la vie en milieu rural ou urbain, et la région socio-économique ont tous des conséquences sur la capacité des femmes de s'adapter au changement.

1.1 La mondialisation des marchés

Le Canada est un des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques qui dépendent le plus du commerce international[1].

Le commerce international du Canada en matière de produits et de services augmente depuis les années 1960 et la tendance devrait se poursuivre au cours des prochaines années.

Le Canada exporte chaque jour des biens et des services d'une valeur d'environ un milliard de dollars. Le commerce des biens et services représente maintenant plus de 40 p. 100 du produit intérieur brut du Canada[2].

Le Canada est signataire de plusieurs ententes commerciales internationales : l'Accord de libre-échange bilatéral Canada-États-Unis (ALE), l'Accord de libre-échange nord-américain trilatéral (ALENA), qui inclut le Mexique, et l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT). La phase finale de l'Uruguay Round du GATT a accru le nombre de secteurs dans lesquels le commerce devait être libéralisé pour y inclure les services, l'investissement à l'étranger et la propriété intellectuelle[3].

En outre, le Canada et les autres États qui ont assisté au Sommet des Amériques qui a eu lieu en 1994 à Miami se sont engagés à négocier d'ici 2005 un accord de libre-échange englobant tous les pays de l'Amérique du Nord et du Sud[4].

Le Canada a de plus signé divers accords de libre-échange bilatéraux avec des pays aussi variés que le Chili (ALECC) et Israël (ALECI). Il a également annoncé dernièrement son intention de négocier des ententes commerciales bilatérales avec d'autres pays d'Amérique latine[5].

Compte tenu de la nature de notre économie, le commerce international est important pour le Canada.

L'économie du Canada est caractérisée par :

- un petit marché intérieur;
- une forte dépendance envers la technologie importée et l'investissement de capitaux étrangers

Possibilités et défis de la mondialisation.

La part du PIB canadien occupée par les exportations a pratiquement doublé depuis dix ans. Les entrepreneures en mesure de fonctionner à l'échelle mondiale ont profité d'une libéralisation accrue des échanges commerciaux. Au cours des dernières années, le secteur des exportations a connu une croissance et offre de nouvelles possibilités pour l'expansion des entreprises canadiennes et la croissance de l'emploi[6]. En 1997, environ 30 p. 100 des travailleuses autonomes se trouvaient dans le secteur du commerce[7].

Certaines indications permettent de croire que certains groupes profiteront de nouveaux débouchés, mais il est à craindre que les effets de la libéralisation du commerce ne soient pas uniformes et qu'ils soient tempérés par des facteurs comme le sexe, l'éducation, la profession, l'âge, la classe, l'origine ethnique, l'état matrimonial, la géographie et les capacités.

1.2 Les secteurs en croissance

Au cours des deux dernières décennies, le secteur des services a représenté une proportion croissante de l'emploi[9], et l'on prévoit que la tendance va se poursuivre au cours des prochaines années[9].

Jusqu'aux années 1980, les industries du secteur des ressources ont perdu des emplois au profit des secteurs de la fabrication, de la construction et des services[10]. De 1980 à 1990, le secteur manufacturier n'a créé presque aucun nouvel emploi, tandis que le secteur des services (en particulier les services financiers) a connu une forte croissance[11]. En général, au début des années 1990, l'emploi a diminué dans le secteur manufacturier et a continué de croître dans le secteur des services.

Les industries manufacturières à forte concentration de savoir qui paient des salaires élevés n'ont pas été touchées par le déclin du secteur de la transformation au cours de la récession des années 1990.

Les industries manufacturières à forte concentration de savoir qui paient des salaires élevés dans le secteur des biens échangeables semblent avoir profité le plus de la hausse des exportations; par ailleurs, les industries qui n'exigent pas beaucoup de savoir et qui ne paient pas de bons salaires ont connu un déclin accéléré de leur part du marché, reculant devant la concurrence des importations[12].

1.3 Les changements survenus sur le marché du travail

Une bonne partie des années 1980 et 1990 a été caractérisée par la faiblesse de la croissance de l'emploi et la hausse de l'emploi non conventionnel du travail et du travail autonome.

En moyenne, le nombre d'emplois au Canada a augmenté de 2,4 p. 100 par année entre 1982 et 1990; il a diminué de 2,4 p. 100 par année de 1990 à 1992 et a ensuite augmenté légèrement de 1992 à 1998 au taux de 1,9 p. 100 par année[13].

Durant les années 1980 et 1990, il y a eu une baisse du travail salarié[14] et une hausse du travail indépendant[15] représentant la majorité des nouveaux emplois qui ont été créés au cours de la dernière décennie[16]. Cette tendance a été caractérisée par l'augmentation du travail à temps partiel[17], un nombre croissant de travailleurs ayant de multiples emplois[18] et l'émergence du télétravail[19].

Les tendances du marché du travail varient dans l'ensemble du Canada. Certaines régions connaissent une forte croissance de l'emploi alors que cette croissance est plus faible dans d'autres régions. Une forte croissance économique ne s'accompagne pas toujours d'une croissance similaire de l'emploi[20]. Il y a des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée dans certains secteurs de l'économie alors que dans d'autres secteurs le chômage demeure relativement élevé[21].

De 1990 à 1998, l'emploi rémunéré à plein temps représentait 18 p. 100 de la création nette d'emplois, par rapport à 75 p. 100 aux États-Unis au cours de la même période, et 47 p. 100 au Canada durant les années 1980[22].

Au cours des huit premières années de la décennie 1990, le travail indépendant représentait 70 p. 100 de tous les gains sur le plan de l'emploi, mais il n'en représentait plus que 14 p. 100 en 1998 et en 1999. Au cours de ces deux années, les sociétés ont embauché 600 000 nouveaux employés, plus du double du nombre recruté au cours des huit années précédentes.

En moyenne, le travail indépendant a représenté 58 p. 100 de la croissance nette de l'emploi au Canada durant les années 1990, par rapport à seulement 6 p. 100 aux États-Unis au cours de la même période et seulement 22 p. 100 au Canada durant les années 1980[23].

Depuis 1998, presque tous les gains au chapitre de l'emploi ont pris la forme d'emplois salariés à plein temps.

La progression de la production depuis trois ans a fait s'accélérer la croissance de l'emploi. Près de la moitié des 1,5 millions d'emplois créés depuis 1990 l'ont été depuis 1998. La hausse du nombre d'emplois rémunérés a supplanté celle du travail autonome pour la deuxième année de suite, et presque toute la croissance de l'emploi se concentre dans des postes à temps plein[24].

Au cours des 20 dernières années, la population active est devenue plus expérimentée et plus instruite.

Durant les années 1980 et 1990, la faiblesse du recrutement et la restructuration ont accru la concurrence entre les personnes à la recherche d'un emploi et la valeur relative de la formation et de l'expérience[25]. La proportion des travailleurs ayant fait des études universitaires est passée d'environ 10 p. 100 en 1976 à 18 p. 100 en 1998, et le

nombre de travailleurs d'âge mûr (de 45 à 54 ans) a augmenté de 4,8 p. 100 par année durant les années 1990, tandis que le nombre de travailleurs de moins de 35 ans a baissé de 1,1 p. 100 par année[26].

1.4 Les tendances démographiques

Le taux de fécondité est à la baisse au Canada depuis les années 1960.

Le taux de fécondité exprime le nombre moyen de naissances par femme au cours de leur vie. Il s'établit à l'heure actuelle à 1,7 enfants par femme, alors que le taux de reproduction de la population est de 2,1. En dépit de ce faible taux de fécondité, le nombre annuel de naissances a augmenté tout au long des années 1980 pour culminer en 1990, la génération des baby-boomers franchissant sa période de fécondité la plus intense.

La population du Canada vieillit.

Depuis les années 1960, en même temps que le taux de natalité n'a cessé de baisser rapidement au Canada, pour atteindre son plus bas niveau historique dans les annéees 1990[27], les Canadiens vivent plus longtemps que jamais[28]. D'ici 20 ou 30 ans, la distribution de la population par groupe d'âge aura changé sensiblement.

Entre 1981 et 1996, la proportion des personnes âgés de 25 à 44 ans est passée de 29 p. 100 à 33 p. 100; au cours de la même période, la proportion des jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans est passée de 19 p. 100 à 14 p. 100 et l'on s'attend à ce qu'elle continue de baisser pour atteindre 12 p. 100 en 2016[29].

De plus, on constate que la proportion de femmes au sein de la population âgée est plus élevée, les femmes vivant en moyenne plus longtemps que les hommes.

La population autochtone du Canada est plus jeune que l'ensemble de la population.

L'âge moyen des Autochtones en 1996 était de 25,5 ans, soit 10 ans de moins que la moyenne d'âge de 35,4 ans de l'ensemble de la population canadienne. Bien que le taux de fécondité des Autochtones soit en baisse, la population autochtone continue d'augmenter plus rapidement que la population totale.

Même si les Autochtones représentent au total moins de 3 p. 100 de la population du Canada, les enfants autochtones de moins de 15 ans comptent pour 5 p. 100 de tous les enfants de ce groupe d'âge. Au Manitoba et en Saskatchewan, les enfants autochtones de moins de 15 ans représentent 20 p. 100 de tous les jeunes de ce groupe d'âge. On prévoit qu'ils pourraient représenter jusqu'à 25 p. 100 de la population de ce groupe d'âge dans ces deux provinces d'ici 2016[30].

L'immigration continuera d'être un facteur clé du maintien ou de l'augmentation de la population du Canada.

À l'heure actuelle, la balance migratoire contribue presqu'autant que l'accroissement naturel à la croissance de la population.

Si la tendance de l'accroissement naturel se maintient, il semble que la contribution des naissances dans la croissance démographique du Canada sera de zéro dès la deuxième décennie du siècle et que le pays dépendra donc entièrement de l'immigration pour maintenir ou augmenter sa population[31].

Les sources d'immigration évoluent aussi : au cours des années 1950 et 1960, la plupart des immigrantes et des immigrants provenaient de l'Europe alors qu'au cours des dernières années ils sont plutôt originaires de l'Asie, des Antilles et de l'Amérique du Sud et centrale[32].

La population du Canada devient de plus en plus diversifiée.

En 1996, les membres des minorités visibles représentaient 11,2 p. 100 de la population et les personnes immigrantes en représentaient 17,4 p. 100. Les gens qui se disaient autochtones comptaient pour 2,8 p. 100 de la population canadienne. Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles comptaient un peu plus de femmes que d'hommes et, en 1996-1997, 13,8 p. 100 des femmes âgées de 25 ans et plus disaient souffrir d'invalidité de longue durée, en comparaison de 12,7 p. 100 des hommes[33].

Les tendances démographiques auront des répercussions profondes sur les configurations familiales, le marché du travail, les secteurs en croissance et les services gouvernementaux.

Les principales répercussions des changements démographiques prévus au cours des prochaines années pourraient être :

- une population active en décroissance[34];
- une plus forte proportion de femmes et de personnes immigrantes dans la population active[35];
- une plus grande utilisation de la technologie[36];
- la croissance du secteur des services et le déclin du secteur des biens durables (surtout l'industrie de la construction)[37];
- la transformation du travail ménager non rémunéré en services rémunérés (pour les personnes âgées)[38];
- un taux d'épargne personnelle plus élevé[39];
- une plus forte proportion de la population adulte qui fournit des soins à des parents ou des proches âgés[40];
- l'engagement par les gouvernements de dépenses sociales plus élevées[41];
- un taux de chômage plus bas, surtout chez les jeunes[42].

1.5 Les configurations familiales

Les configurations familiales sont de plus en plus variées et complexes.

La plus grande variété des familles se reflète dans des cheminements matrimoniaux plus complexes, des familles reconstituées, des familles monoparentales, des unions de fait, etc. Les unions entre conjoints de même sexe acquièrent une plus grande reconnaissance sociale et juridique.

Les familles sont plus petites mais les jeunes adultes ont aussi tendance à habiter plus longtemps avec leurs parents ou à revenir au foyer parental[43]. De 1981 à 1996, le pourcentage de jeunes femmes de 20 à 34 ans vivant avec leurs parents est passé de 16 p. 100 à 23 p. 100 et de 26 p. 100 à 33 p. 100 chez les hommes[44].

Le nombre d'unions de fait augmente.

Le nombre de personnes qui vivent en union de fait a plus que doublé entre 1981 et 1996.[45] En 1996, un couple sur sept vivait en union de fait, en comparaison de seulement un sur neuf en 1991[46].

Le phénomène des familles monoparentales est de plus en plus répandu. La plupart des chefs de familles monoparentales sont des femmes.

En 1981, les familles monoparentales représentaient 16,6 p. 100 de toutes les familles ayant des enfants à charge; ce pourcentage était de 18,8 p. 100 en 1986, de 20 p. 100 en 1991 et de 22,3 p. 100 en 1996[47]. Parmi les Autochtones, le phénomène est encore plus généralisé : le tiers des enfants autochtones de moins de 15 ans vivaient avec un seul parent en 1996[48], en comparaison de 16,4 p. 100 de l'ensemble des enfants canadiens[49].

Les changements démographiques sont aussi à l'origine de changements aux soins requis par les personnes âgées.

En 1996-1997, 14,9 p. 100 des Canadiens et des Canadiennes de 25 ans et plus ont signalé souffrir d'une invalidité de longue durée ou d'un handicap. Ce chiffre était de 24,8 p. 100 pour les personnes de 65 ans et plus et de 45 p. 100 pour les personnes de 85 ans et plus[50].

En 1996, environ 2,1 millions de Canadiens et de Canadiennes ont dispensé des soins non rémunérés à des personnes âgées. En 1998, il y avait au Canada quelque 3,7 millions de personnes de 65 ans et plus.

Les personnes âgées représentent actuellement 12 p. 100 de la population et l'on prévoit que leur nombre augmentera encore plus rapidement au cours des prochaines décennies. En 2041, on prévoit que 23 p. 100 de la population aura 65 ans et plus. Les femmes dominent parmi ce groupe d'âge. En 1998, les femmes représentaient 57 p. 100 de tous les Canadiens de 65 ans et plus, et 70 p. 100 des personnes de 85 ans et plus[51].

La plupart des familles ont deux revenus, et le nombre des familles à deux revenus augmente.

Le nombre des familles comptant deux parents mais un seul revenu n'a fait que diminuer depuis 1981 au Canada. En 1996, 67,7 p. 100 des familles biparentales avaient deux revenus[52].

2 Les facteurs qui influencent l'autonomie et la sécurité économiques des femmes

Le Programme d'action reconnaît que les femmes se butent à des obstacles qui les empêchent d'atteindre l'égalité complète et qui ralentissent leur progrès, à cause de facteurs comme la race, l'âge, la langue, l'ethnie, la culture, la religion, l'invalidité, le fait d'être une Autochtone, etc. Beaucoup de femmes se butent à des obstacles particuliers liés à leur situation familiale, notamment les chefs de famille monoparentale, et à leur situation socio-économique, y compris la vie en milieu rural, isolé ou défavorisé.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 46.

Dans la situation actuelle marquée par des changements rapides dans l'économie et la population active, la structure familiale, la diversité de la population et les conditions de vie en général, les principaux facteurs qui influencent l'autonomie et la sécurité économiques des femmes au Canada sont :

2.1 L'éducation et la formation
2.2 Le marché du travail
2.3 Les salaires et les revenus
2.4 La conciliation du travail et des responsabilités familiales
2.5 Le travail non rémunéré
2.6 Le pouvoir
2.7 La violence faite aux femmes et le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel.

La socialisation des sexes est une composante prépondérante et intégrante des principaux facteurs qui influencent l'autonomie et la sécurité économiques des femmes. Tout en reconnaissant l'importance de la socialisation dans la détermination de la vie des femmes, ce document met avant tout l'accent sur leur situation économique. La priorité est accordée aux enjeux qui sont directement liés au mieux-être économique.

2.1 L'éducation et la formation

L'accès des filles et des femmes à tous les niveaux d'éducation, y compris les études supérieures, et dans toutes les disciplines, ainsi que le maintien de l'effectif scolaire des filles et des femmes aux études est l'un des facteurs de leurs progrès continus dans les activités professionnelles. Néanmoins, on peut signaler que les filles sont encore concentrées dans un nombre limité de disciplines.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 76.

L'éducation est un facteur clé de l'autonomie et de la sécurité économiques des femmes.

Les femmes, à tous les niveaux de scolarité, gagnent moins que leurs homologues masculins en occupant un emploi à plein temps toute l'année.

Néanmoins, le lien entre l'éducation et l'employabilité est reconnu depuis longtemps. Les gens plus instruits risquent moins que les autres d'être en chômage et travaillent généralement un plus grand nombre d'heures, gagnent plus d'argent par heure de travail et dépendent moins des programmes de soutien gouvernementaux[53]. En 1996, parmi les femmes de 25 à 34 ans, le taux de participation à la population active s'élevait à 59 p. 100 pour les femmes n'ayant pas de diplôme d'études secondaires, à 74 p. 100 pour les femmes possédant un diplôme d'études secondaires et à 90 p. 100 pour les femmes ayant un diplôme universitaire[54].

Dans le cas de personnes récemment immigrées, en particulier les femmes, l'éducation n'améliore pourtant pas les chances d'emploi autant que pour les gens nés au Canada. Le taux d'emploi des femmes nées au Canada variait entre 52 p. 100 pour celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et 86 p. 100 pour les diplômées universitaires, mais il était de seulement 58 p. 100 pour les femmes diplômées universitaires qui étaient des immigrantes récentes[55].

Le niveau de scolarité des filles et des femmes a augmenté considérablement.

En 1981, parmi les personnes de 20 à 29 ans, on trouvait la même proportion d'hommes et de femmes (37 p. 100) qui avaient un diplôme d'études postsecondaires[56]. En 1996, les proportions étaient de 51 p. 100 des femmes et 42 p. 100 des hommes. Au niveau universitaire, entre 1981 et 1996, la proportion de femmes diplômées universitaires âgées de 20

à 29 ans est passée de 11 p. 100 à 21 p. 100, tandis que pour les hommes du même groupe d'âge, la proportion est passée seulement de 12 p. 100 à 16 p. 100[56]. En 1997, 58 p. 100 de toutes les personnes ayant un diplôme universitaire au Canada étaient des femmes[57].

Le niveau de scolarité des femmes autochtones continue d'être plus bas que celui des autres femmes canadiennes[58], mais il y a eu une certaine amélioration : entre 1986 et 1996, la proportion des femmes autochtones possédant un diplôme d'études secondaires est passée de 9 p. 100 à 11 p. 100, tandis que parmi les hommes autochtones, cette proportion est passée de 8 p. 100 à 13 p. 100; la proportion des femmes autochtones qui avaient un diplôme collégial est passée de 15 p. 100 à 21 p. 100, tandis que pour les hommes autochtones, elle a augmenté de 14 p. 100 à 19 p. 100; enfin, la proportion de femmes autochtones diplômées universitaires est passée de 2 p. 100 à 5 p. 100, tandis que parmi les hommes autochtones, la proportion est passée de 1 p. 100 à 3 p. 100[59].

Quant aux femmes immigrantes, elles sont en moyenne plus instruites que les femmes nées au Canada : en 1996, 31 p. 100 d'entre elles étaient diplômées universitaires, contre 21 p. 100 des femmes nées au Canada; la proportion des femmes ne possédant pas de diplôme d'études secondaires était semblable dans les deux groupes[60].

Pour les filles, le décrochage scolaire influe fortement sur le nombre d'années qu'elles passeront sur le marché du travail.

Le décrochage scolaire est moins fréquent chez les filles que chez les garçons, mais demeure une source d'inquiétude à cause de ses répercussions sur le taux de participation des femmes à la population active et sur leur taux de pauvreté. D'après une étude datant de 1991, sur une période d'emploi de 40 ans, une femme qui a abandonné ses études passe 23,2 années pendant lesquelles elle ne fait pas partie de la population active, tandis qu'un décrocheur masculin ne passe que 6,6 années dans la même situation[61].

Les hommes et les femmes continuent de se spécialiser dans certains domaines de travail.

Les hommes représentent toujours la majorité des étudiants en génie, en sciences appliquées, en mathématiques et en sciences physiques, tandis que les femmes sont encore plus nombreuses dans les domaines des sciences sociales, de l'éducation et de la

santé. À l'université, par contre, les femmes de 20 à 29 ans sont mieux représentées qu'auparavant dans les sciences et la technologie : 34 p. 100 des diplômés de ces domaines étaient des femmes en 1996, contre seulement 8 p. 100 en 1986[62].

Les femmes participent à davantage de programmes de formation, mais ces derniers sont moins financés par l'employeur.

En 1997, les femmes de 25 à 44 ans ont participé aux programmes d'éducation et de formation pour adultes dans une plus grande proportion que les hommes (29 p. 100 contre 27 p. 100).

Les femmes sans emploi ont un taux de participation aux programmes de formation plus élevé (28 p. 100) que celui des hommes (21 p. 100). Au travail, ce taux est également plus élevé chez les femmes (44 p. 100) que chez les hommes (38 p. 100).

Dans l'ensemble des programmes de formation, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de recevoir une formation financée par l'employeur. Lorsque les femmes souhaitent participer à une formation, elles sont plus nombreuses à la payer elles-mêmes. De plus, alors que le document fédéral, provincial et territorial portant sur les *Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes* montre que leur taux de participation à des programmes de formation payés par l'employeur (97 p. 100 en 1993), se rapproche de celui des hommes, les femmes ont quand même reçu beaucoup moins d'heures de formation (68 p. 100).

Les personnes qui comptent moins de huit ans de scolarité acquièrent une formation au taux de 5 p. 100. À l'autre extrême, 50 p. 100 des personnes qui détiennent un diplôme universitaire le font. Ces taux s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes[63].

Plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux de participation à diverses formes de formation est fort.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes (14 p. 100 contre 9 p. 100) à suivre des cours par intérêt personnel, ce qui peut expliquer leur taux de participation global plus élevé. La formation suivie par intérêt personnel est souvent moins coûteuse et moins longue que la formation liée à l'emploi ou à l'activité professionnelle.

2.2 Le marché du travail

La discrimination dans l'éducation et la formation, l'embauche et la rémunération, les pratiques concernant les promotions et la mobilité horizontale, ainsi que les conditions de travail rigides, le manque d'accès à des ressources productives et le partage insatisfaisant des responsabilités familiales, conjugués à l'absence ou à l'insuffisance de services comme les garderies, tous ces éléments continuent de limiter les possibilités d'emploi des femmes et de restreindre leurs perspectives, notamment économiques et professionnelles, ainsi que leur mobilité. Ils leur imposent un stress supplémentaire. De plus, des barrières psychologiques nuisent à la participation des femmes à l'élaboration des politiques économiques et, dans certaines régions, restreignent l'accès des femmes et des filles à l'éducation et à la formation donnant accès à la gestion économique.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 152.

Depuis 50 ans, le taux de participation des femmes à la population active a augmenté fortement, mais il est toujours inférieur à celui des hommes.

De 1953 à 1999, le taux de participation des femmes à la population active est passé de 23 p. 100 à 58 p. 100, la courbe ascendante plafonnant apparemment depuis 1990. Toutefois, ce taux est toujours plus bas que celui des hommes, qui se situait à 71 p. 100 en 1999[44].

L'emploi des femmes adopte souvent un modèle différent de celui des hommes. En 1998, 71 p. 100 des femmes membres de la population active travaillaient à plein temps, contre 90 p. 100 des hommes.

Le taux d'emploi a augmenté fortement parmi les femmes ayant des enfants de moins de trois ans, passant de 39 p. 100 en 1981 à 56 p. 100 en 1994[45].

Les immigrantes, les femmes membres des minorités visibles, les femmes autochtones et les femmes handicapées ont des taux de chômage plus élevé que l'ensemble des femmes.

En 1996, dans le groupe d'âge de 25 à 44 ans, le taux d'emploi des femmes qui avaient immigré récemment s'élevait à 51 p. 100, en baisse par rapport aux 58 p. 100 enregistrés en 1986[46]. Ce chiffre contraste fortement avec le taux d'emploi des hommes du même groupe d'âge qui avaient immigré récemment, lequel s'élevait à 81 p. 100, en hausse par rapport aux 71 p. 100 de 1986; pour les femmes nées au Canada, le taux était de 73 p. 100, tandis qu'il était de 60 p. 100 en 1986; et pour les hommes nés au Canada, le taux était de 84 p. 100, en baisse par rapport aux 87 p. 100 observés en 1986[47].

En 1996, le taux de chômage était de 10 p. 100 pour l'ensemble des femmes canadiennes, mais de 11,5 p. 100 pour les immigrantes, de 15,3 p. 100 pour les femmes membres des minorités visibles et de 21,1 p. 100 pour les femmes autochtones[69].

Persistance des catégories d'emploi traditionnellement dominées par les femmes.

En 1996, les dix premières professions parmi les femmes étaient les suivantes : commis-vendeuse au détail, secrétaire, caissière, infirmière, commis-comptable, enseignante au niveau primaire, serveuse, commis de bureau, travailleuse de garderie et réceptionniste.

Il y a une corrélation négative entre les salaires et le pourcentage des femmes dans une catégorie professionnelle (c.-à-d. que plus la proportion de femmes est élevée dans un emploi donné, plus le salaire moyen est bas)[70].

Les femmes ont accru leur représentation dans beaucoup de secteurs professionnels où elles étaient auparavant minoritaires. Par exemple, elles représentaient 32 p. 100 de tous les médecins et dentistes en 1994, alors qu'elles n'étaient que 18 p. 100 en 1982. Elles ont réalisé peu de progrès dans les domaines des sciences naturelles, du génie et des mathématiques, où leur proportion s'élevait à 15 p. 100 en 1981 et à 19 p. 100 en 1994[71].

Malgré l'amélioration du niveau de scolarité moyen des femmes, celles-ci ont toujours des gains inférieurs à ceux des hommes[72].

En 1997, les femmes qui travaillaient à plein temps pendant une année entière gagnaient en moyenne 72,5 p. 100 du revenu moyen des hommes[72].

Les femmes, quel que soit leur niveau d'instruction, tirent d'un emploi à plein temps pendant toute l'année un revenu inférieur à celui de leurs homologues masculins. Le ratio femmes-hommes des gains dans un emploi à plein temps est de 74 p. 100 pour les diplômées universitaires et de seulement 65 p. 100 pour celles qui n'ont pas terminé l'école secondaire[73].

En outre, la protection dont bénéficient les femmes en vertu des régimes de pension au travail diminue. En 1980, 57 p. 100 des hommes et 48 p. 100 des femmes ayant un

travail salarié bénéficiaient d'un régime de pension au travail. En 1998, ce taux était de 42 p. 100 pour les hommes et de 40 p. 100 pour les femmes ayant un travail salarié[74].

Les caractéristiques de l'emploi, divers facteurs du marché du travail et d'autres variables expliquent la moitié (49 p. 100) de l'écart salarial, l'autre moitié (51 p. 100) étant attribuable à la discrimination sur le marché du travail[75].

La plupart des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

En 1999, 28 p. 100 des femmes au travail avaient des emplois à temps partiel, contre 10 p. 100 des hommes[76]. En 1995, parmi les femmes de plus de 25 ans travaillant à temps partiel, 68 p. 100 ont dit avoir délibérément choisi ce type de travail, en comparaison de 58 p. 100 des hommes du même groupe d'âge travaillant à temps partiel[77].

Le travail autonome a progressé plus rapidement chez les femmes mais il y demeure moins fréquent.

De 1976 à 1999, la fréquence du travail autonome est passée de 5,7 p. 100 à 12,5 p. 100 chez les femmes et de 13,8 p. 100 à 20,1 p. 100 chez les hommes[78]. Pendant cette période, le nombre de femmes travailleuses autonomes a progressé de 75 p. 100 alors que ce nombre chez les hommes a progressé de 46 p. 100.

Au Canada, environ 30 p. 100 des entreprises sont détenues par des femmes[79].

Le revenu annuel moyen des travailleuses autonomes est plus faible que celui de leurs homologues masculins et que celui des travailleuses rémunérées. Aussi, leurs heures de travail sont différentes.

En 1993, la travailleuse autonome touchait en moyenne 55 p. 100 du revenu gagné par son homologue masculin et 71 p. 100 du revenu des travailleuses rémunérées[80].

Les travailleuses autonomes travaillent en moyenne plus d'heures que les salariées mais moins que leurs homologues masculins. On constate cependant une répartition polarisée des heures de travail chez les travailleuses autonomes qui sont nettement plus susceptibles que les travailleuses rémunérées de consacrer peu (moins de 30 heures) ou beaucoup d'heures (plus de 50) à leur travail principal[81].

Les femmes entrepreneures font face à certains obstacles qui leur sont spécifiques.

Les entreprises dirigées par des femmes se retrouvent surtout dans le secteur tertiaire. En 1994, on y retrouvait 76 p. 100 d'entre elles[82]. Les principaux obstacles auxquels les femmes

entrepreneures sont confrontées sont : la concentration dans des secteurs d'activités traditionnellement féminins, le manque d'expérience, la difficulté d'accéder à des réseaux, la conciliation de leur travail avec l'ensemble des tâches domestiques et des responsabilités familiales et la difficulté d'accéder au financement[83].

On constate en effet que les entreprises dirigées par des femmes font moins appel aux institutions financières pour le financement de leurs activités que celles dirigées par des hommes[84]. Le taux de refus des prêts est également plus élevé pour les entreprises dont les propriétaires sont des femmes (23 p. 100) que pour celles dont les propriétaires sont des hommes (14 p. 100).

2.3 Les salaires et les revenus

Bien que de nombreuses femmes aient réussi à progresser dans les institutions économiques, le parcours de la majorité d'entre elles, et notamment de celles qui ont à faire face à des obstacles supplémentaires, est entravé par la persistance des barrières qui les empêchent d'acquérir leur autonomie économique et de gagner durablement de quoi vivre et faire vivre ceux dont elles ont la charge.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 156.

Les salaires et les revenus des femmes augmentent, mais il subsiste d'importants écarts entre les sexes.

Entre 1986 et 1995, les salaires et les revenus de toutes sources des femmes ont augmenté en comparaison de ceux des hommes. Le ratio est passé de 44 p. 100 à 52 p. 100 et le revenu après impôt a augmenté, le ratio passant de 52 p. 100 à 60 p. 100[85].

Pour les femmes qui travaillent à plein temps toute l'année, le ratio des revenus par rapport aux hommes est plus élevé que pour l'ensemble des femmes. Avec un pourcentage de 72,5 p. 100 en 1997, ce ratio s'améliore avec le temps, mais le progrès n'a pas été constant au cours des années 90.

De 1986 à 1995, le ratio du revenu après impôt des femmes était constamment plus élevé que celui avant impôt, ce qui montre que le régime de l'impôt sur le revenu

et le système de transfert ont une incidence généralement positive sur l'égalité entre les sexes[36]. En 1998, les familles monoparentales et les familles dirigées par une personne âgée, par exemple, recevaient plus sous forme de transferts qu'elles ne payaient en impôt[37].

Le revenu des femmes connaît de plus grandes variations que celui des hommes, surtout si les femmes ont des enfants.

Le ratio des revenus varie selon l'âge et l'état civil, la présence d'enfants étant habituellement le facteur le plus important pour les femmes. En 1997, les femmes célibataires âgées de 25 à 34 ans avaient un ratio des revenus de 88,5 p. 100, tandis que les femmes célibataires de 45 à 54 ans avaient un ratio de 104,9 p. 100, c'est-à-dire qu'elles devançaient leurs homologues masculins. Pour les femmes mariées, c'était le contraire. Parmi les plus jeunes, le ratio était de 70,4 p. 100 (beaucoup moins que les 88,5 p. 100 des jeunes femmes célibataires), tandis que pour le groupe des femmes mariées plus âgées, le ratio des gains était encore plus faible, à 65,7 p. 100 du revenu des hommes mariés de leur groupe d'âge.

Le revenu familial a peu changé, malgré l'augmentation de la proportion des familles à deux revenus.

En 1998, les familles ont vu augmenter leur revenu marchand pour la première fois depuis le début de la décennie. Les transferts gouvernementaux sont restés inchangés et les impôts ont augmenté. Par conséquent, après dix ans sans aucune amélioration, le revenu familial total moyen après impôt a dépassé en 1998 le sommet de 1989[38].

Le divorce et la séparation peuvent avoir des conséquences économiques négatives pour les femmes, mais des conséquences positives pour les hommes.

Des études ont montré que la situation économique des femmes se détériorait dans l'année suivant une séparation alors que celui des hommes s'améliorait immédiatement. Une étude canadienne réalisée entre 1987 et 1993 montre qu'à la suite d'une séparation, les femmes subissent une perte de revenu familial redressé (c.-à-d. ajusté en fonction du nombre de membres dans la famille) de l'ordre de 23 p. 100. Cinq ans plus tard, leur revenu familial est toujours de 5 p. 100 inférieur à ce qu'il était avant la séparation. Quant aux hommes, leur revenu familial redressé augmente immédiatement de 10 p. 100 après la séparation et l'écart atteint 15 p. 100 cinq ans plus tard[39].

Le risque de pauvreté est plus grand pour les femmes que pour les hommes.

En 1997, le taux de pauvreté s'élevait à 18,3 p. 100 pour les femmes, en comparaison de 14,3 p. 100 pour les hommes. Le risque de vivre dans la pauvreté était donc 1,28 fois plus élevé pour les femmes. De plus, les femmes ont tendance à rester plus longtemps que les hommes dans des situations de faible revenu, d'après une étude portant sur une période de six ans entre 1993 et 1998[30].

Les mères célibataires et les femmes âgées qui vivent seules sont les plus exposées au risque de vivre dans la pauvreté.

En 1997, les taux de pauvreté* par type de famille étaient les suivants : 57,1 p. 100 des mères célibataires de moins de 65 ans ayant des enfants de moins de 18 ans; 42 p. 100 des femmes seules de 65 ans et plus; 38,5 p. 100 des femmes seules de moins de 65 ans; 33,4 p. 100 des hommes célibataires de moins de 65 ans; 27,2 p. 100 des hommes célibataires de 65 ans et plus; 11,9 p. 100 des couples avec enfants; 10,9 p. 100 des couples sans enfant; et 7 p. 100 des couples de 65 ans et plus[31]. Le taux de pauvreté des mères célibataires de moins de 25 ans était de 93,3 p. 100[32].

En 1997, 49 p. 100 de toutes les femmes âgées vivant seules avaient de faibles revenus, en comparaison de seulement 6 p. 100 des femmes âgées qui vivaient dans des familles.

En 1992, 41 p. 100 des femmes retraitées ont dit que leur revenu préretraite était de moins de 20 000 $, en comparaison de 16 p. 100 des hommes retraités.

En 1995, les femmes dont le revenu de préretraite était inférieur à 20 000 $ en 1992 avaient un revenu de retraite moyen de 8 700 $.

* Il faut noter qu'il n'existe pas au Canada de données mesurant officiellement la pauvreté, laquelle est mesurée et définie de nombreuses façons différentes. Aucune d'entre elles n'est exhaustive ou précise en raison des complexités liées au fait de tenir compte des différences entre les régions, les décennies et les ménages. Dans le présent document, le terme *pauvreté* renvoie aux gens qui vivent sous les « seuils de faible revenu », conformément à la définition de Statistique Canada. Il est possible d'affirmer que les personnes se retrouvant sous ces seuils sont dans le besoin et considérées comme vivant dans la pauvreté.

Les femmes autochtones ou membres d'une minorité visible ont aussi un risque de pauvreté plus élevé que les autres.

Le revenu moyen de la femme autochtone était considérablement inférieur à celui de la femme canadienne et était également inférieur au revenu moyen des hommes autochtones, même si l'écart entre les sexes était moins prononcé que pour l'ensemble du Canada ou pour les minorités visibles. En 1996, le revenu moyen des femmes appartenant à une minorité visible était inférieur à celui des femmes canadiennes dans leur ensemble et inférieur au revenu des hommes de leur groupe de population, malgré que l'écart entre les sexes ne soit pas aussi important que pour l'ensemble du Canada[23].

2.4 La conciliation du travail et des responsabilités familiales

La part occupée par les femmes au sein de la population active continue d'augmenter et, presque partout, les femmes travaillent davantage à l'extérieur du foyer, quoiqu'il n'y ait pas eu allégement parallèle de leurs responsabilités au chapitre du travail non rémunéré à la maison et dans la collectivité.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 153.

Les responsabilités familiales et les engagements personnels influencent davantage le taux d'activité des femmes que celui des hommes.

En 1994, entre 20 et 25 p. 100 des femmes en âge d'avoir des enfants (de 25 à 44 ans) citaient les responsabilités familiales et les engagements personnels comme des raisons importantes expliquant leur décision de travailler à temps partiel, de quitter un emploi ou de ne pas chercher du travail[24].

En 1997, le taux d'activité au Canada était de 64,1 p. 100 pour les femmes ayant des enfants à charge de moins de trois ans, de 66,1 p. 100 chez les femmes ayant des enfants à charge de moins de six ans, et de 72,1 p. 100 parmi les femmes ayant des enfants à charge de moins de 16 ans[25].

Les femmes s'absentent plus souvent du travail en raison de leurs engagements familiaux.

Parmi les travailleurs ayant des enfants d'âge préscolaire, le taux d'absentéisme causé par les obligations personnelles ou familiales est plus élevé, surtout dans le cas des femmes, qui risquent trois fois plus que les hommes de s'absenter du travail pour cette raison[26].

Les parents disent éprouver des difficultés à concilier le travail et leurs responsabilités familiales.

En 1996, les parents éprouvaient des difficulté à mettre en équilibre leur travail et leurs responsabilités familiales. Cinquante pour cent des mères au travail et 36 p. 100 des pères au travail disaient avoir de la difficulté à organiser leur horaire[97].

Les tensions liées à l'emploi et à la famille sont plus fortes dans les familles monoparentales.

Les données recueillies pour *l'Étude nationale canadienne sur la garde des enfants* indiquent que le niveau de tension lié à l'emploi et à la famille est plus élevé dans les familles monoparentales[98]. Dans environ 80 p. 100 des cas, le chef de famille est une femme[99].

2.5 Le travail non rémunéré

Les femmes effectuent encore la plus grande partie du travail domestique et communautaire non rémunéré : s'occuper des enfants et des personnes âgées, faire la cuisine pour la famille, protéger l'environnement et faire du bénévolat pour aider les personnes et les groupes vulnérables et défavorisés. Souvent, ce travail n'est pas mesuré quantitativement et n'est pas comptabilisé dans les comptes nationaux.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 156.

Un plus grand nombre de femmes que d'hommes font du travail non rémunéré.

En 1996, 92 p. 100 des femmes ont dit consacrer un certain temps aux tâches ménagères ou à l'entretien de la maison, en comparaison de 85 p. 100 des hommes; 42 p. 100 des femmes ont dit s'occuper des enfants, contre 34 p. 100 des hommes; et 19 p. 100 des femmes ont dit qu'elles s'occupaient de personnes âgées, en comparaison de 14 p. 100 des hommes.

Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux tâches ménagères.

En 1996, 25 p. 100 des femmes ont dit consacrer 30 heures ou plus par semaine aux tâches ménagères ou à l'entretien de la maison, en comparaison de 8 p. 100 des hommes[100].

Parmi les femmes mariées ou vivant en union de fait qui avaient un emploi à plein temps et des enfants à la maison, 60 p. 100 consacraient 15 heures par semaine ou plus à effectuer des tâches ménagères non rémunérées, contre 26 p. 100 des hommes dans la même situation[101].

Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux enfants.

En 1992, dans les foyers où il y avait des enfants de moins de six ans et où les mères travaillaient à plein temps, celles-ci consacraient aux enfants deux fois plus de temps que les pères. De plus, la part assumée par les mères du travail consacré aux enfants a augmenté entre 1986 et 1992, ainsi que leur part du travail rémunéré[102].

En 1998, les mères travaillant à plein temps consacraient au travail non rémunéré 1,7 heure de plus par jour que les femmes n'ayant pas d'enfant. Les pères consacraient une heure de plus au travail non rémunéré que les hommes qui n'avaient pas d'enfant et limitaient donc leur travail rémunéré et leurs loisirs beaucoup moins que les mères qui travaillaient à plein temps. Ces mères étaient deux fois plus nombreuses que les autres femmes à subir un stress causé par les contraintes de temps, tandis qu'il n'y avait aucune différence à ce chapitre entre les hommes qui avaient des enfants et ceux qui n'en avaient pas[103].

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'occuper de personnes âgées.

En 1996, les femmes représentaient 60 p. 100 des personnes qui s'occupaient de membres de la famille ou de proches âgés souffrant de problèmes de santé chroniques, et elles consacraient cinq heures par semaine à cette tâche, en comparaison de trois heures par semaine pour les hommes[104].

Le travail non rémunéré des femmes canadiennes représente un apport considérable à l'économie.

Les Canadiens et les Canadiennes consacrent plus de temps au travail non rémunéré qu'au travail rémunéré. En 1992, ce travail non rémunéré représentait l'équivalent de 12,8 millions d'emplois à plein temps. Les femmes font les deux tiers des heures de travail non rémunéré, ce qui équivaut à environ 8,5 millions d'emplois à plein temps.

La valeur économique du travail non rémunéré donne lieu à des estimations diverses, allant de 32 à 54 p. 100 du PIB, la valeur monétaire pouvant atteindre 374 milliards de dollars. Le coût de remplacement du travail non rémunéré d'une mère qui n'a pas d'emploi est estimé à plus de 24 350 $.

2.6 Le pouvoir

La faible proportion des femmes parmi les décideurs économiques et politiques aux niveaux local, régional, national et international témoigne de la présence d'obstacles structurels et comportementaux auxquels il faut s'attaquer par des mesures positives. Les gouvernements, les grandes entreprises nationales et transnationales, les médias, les banques, les institutions universitaires et scientifiques et les organisations régionales et internationales, y compris celles qui font partie du système des Nations Unies, n'utilisent pas pleinement les talents des femmes dans les postes de haute direction, dans l'élaboration des politiques ou encore pour leur confier des responsabilités de diplomates ou de négociatrices.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 186.

Les femmes ont vu leur nombre croître depuis 20 ans dans les institutions politiques canadiennes, mais elles demeurent minoritaires.

En 1998, près de 20 p. 100 des députés à la Chambre des communes étaient des femmes, comparativement à 5 p. 100 en 1980. En avril 1999, 25 p. 100 des ministres du Cabinet fédéral étaient des femmes, et le Sénat comptait 30 p. 100 de femmes[105].

Dans les assemblées législatives provinciales/territoriales, en janvier 1999, environ 18 p. 100 des députés étaient des femmes, ce qui représente une hausse par rapport aux années 1980[106]. La proportion des femmes ministres dans les gouvernements provinciaux-territoriaux variait entre 57 p. 100 et 8 p. 100, la moyenne étant de 27,5 p. 100[107].

La proportion des femmes nommées par les gouvernements à des organismes, à des offices et à des commissions augmente.

Les femmes occupent 31 p. 100 des postes comblés par nomination gouvernementale dans les organismes, commissions et offices fédéraux, et elles dirigent 14 p. 100 des missions du Canada à l'étranger[108]. Entre le 1er avril 1994 et le 31 mars 1998, 36 p. 100 des 3 021 personnes nommées par le gouvernement fédéral à des commissions et à des conseils d'administration étaient des femmes[109].

La représentation des femmes dans les organismes, offices et commissions est supérieure à 40 p. 100 dans au moins deux provinces ou territoires[110].

La proportion des femmes augmente dans la catégorie de la direction de la fonction publique au Canada.

Dans la fonction publique fédérale en 1994, 17 p. 100 des sous-ministres étaient des femmes, en hausse par rapport aux 9 p. 100 de 1985. La proportion des femmes occupant des postes de direction est passée de 8 p. 100 en 1985 à 18 p. 100 en 1993[81]. En 1999, les femmes formaient 26,9 p. 100 de la catégorie de la direction[82].

Dans les provinces et territoires, la représentation des femmes au niveau de sous-ministre varie entre 16 p. 100 et 43 p. 100. La moyenne est de 26 p. 100[83].

Très peu de femmes sont promues à des postes de cadres ou de cadres supérieurs dans les entreprises canadiennes.

Dans les 560 entreprises les plus grandes du Canada (compagnies d'assurance, institutions financières et sociétés d'État), les femmes occupent seulement 12 p. 100 des postes de cadres et 3,4 p. 100 des postes de cadres supérieurs. Près de 50 p. 100 de ces organismes ne comptent pas une seule femme dans ces postes et près du quart n'en ont qu'une seule[84].

Dans l'ensemble de la population canadienne, 17 p. 100 des cadres supérieurs et 29 p. 100 de tous les cadres sont des femmes[85].

2.7 La violence faite aux femmes et le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel

La violence envers les femmes est une manifestation de l'inégalité historique des rapports de force entre les hommes et les femmes, qui a entraîné la domination des hommes sur les femmes, laquelle a débouché sur la discrimination et fait obstacle à l'avancement des femmes.

Rapport de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Nations Unies, 17 octobre 1995, article 118.

La violence envers les femmes entraîne des coûts énormes sur le plan financier, mais aussi sur le plan personnel, en termes de bien-être et de sécurité des femmes.

En 1994, on estimait à 4,2 milliards de dollars le coût annuel de la violence envers les femmes au Canada. Ce chiffre n'est qu'une estimation partielle, un « instantané », car les données complètes n'étaient pas disponibles, et l'estimation tenait compte seulement des quatre grands domaines suivants : les services sociaux et l'éducation,

la justice criminelle, l'emploi et la main-d'oeuvre, ainsi que la santé. Au chapitre de la main-d'oeuvre et de l'emploi, le coût était estimé à 576,7 millions de dollars, dont 470,5 millions de dollars étaient assumés par les particuliers et 106,3 millions par l'État[116].

Les femmes sont plus souvent victimes de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est un comportement sexuel non sollicité et souvent coercitif d'une personne envers une autre. C'est une forme de violence psychologique qui crée une atmosphère malsaine et non productive sur les lieux de travail. Les sondages situent généralement entre 37 p. 100 et 53 p. 100 la proportion des femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel au travail[117].

Le harcèlement sexuel au travail qui est une forme de discrimination, entraîne des coûts directs pour la victime et l'employeur.

En plus du stress, de la crainte de violence physique et des dommages psychologiques subis par la victime, beaucoup d'études montrent que le harcèlement sexuel entraîne des coûts professionnels importants autant pour la victime que pour l'employeur. Beaucoup de femmes victimes de harcèlement prennent des congés pour éviter la situation. D'autres femmes vont jusqu'à quitter leur emploi. Certaines s'accrochent à leur poste et tentent de faire comme si de rien n'était, ce qui entraîne souvent une baisse de leur productivité au travail[118].

Les violations constituant du harcèlement sexuel font partie des plaintes les plus fréquemment reçues par les organismes de défense des droits de la personne, et sont coûteuses pour les employeurs qui ne mettent pas en place des politiques efficaces ou ne prennent pas au sérieux les plaintes de cette nature émanant de leurs employés ou de leurs clients. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et est donc interdit aux termes de la législation canadienne sur les droits de la personne[119].

Le harcèlement demeure préoccupant pour les femmes dans le milieu de travail.

Dans une récente étude du Conference Board du Canada, 27 p. 100 des femmes cadres ont dit être victimes de harcèlement et de discrimination de la part de leurs collègues ou superviseurs[120].

Conclusions

La dépendance économique des femmes ouvre la porte à toutes les autres formes de dépendance.

Déployer des efforts pour renforcer l'autonomie et la sécurité économiques permet de mettre en place des conditions favorables pour s'attaquer aux autres formes de dépendance dont les femmes peuvent être victimes.

En particulier, atteindre ces deux objectifs peut aider à réduire la vulnérabilité des femmes canadiennes à la violence conjugale, au harcèlement sexuel et criminel et à d'autres formes d'injustice.

À la suite des changements survenus dans les structures sociales et économiques, la famille ne peut plus être le seul fondement de l'autonomie et de la sécurité économiques des femmes.

À cause des ruptures des mariages et du phénomène des familles monoparentales, de plus en plus de femmes doivent subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leurs enfants pendant une grande partie de leur vie adulte. Depuis plusieurs décennies, on a également observé que les conditions économiques exigent de plus en plus que les deux conjoints contribuent au revenu familial.

Le gouvernement a un rôle clé à jouer pour ce qui est de promouvoir l'autonomie et la sécurité économiques des personnes.

Le gouvernement peut créer un climat favorable permettant aux femmes et aux hommes d'avoir prise sur leur situation dans leur vie personnelle, sociale et professionnelle.

S'il est vrai que les politiques publiques jouent un rôle clé dans l'autonomie et la sécurité économiques des femmes, il faut quand même reconnaître que le gouvernement ne peut pas agir seul.

Le gouvernement doit être un chef de file dans ce dossier, mais il faut reconnaître le besoin d'interventions complémentaires concertées de la part du secteur privé, des groupes communautaires, des municipalités, des syndicats et des personnes intéressées au premier chef : les femmes et les hommes. C'est l'orientation privilégiée pour atteindre l'objectif commun qui est de permettre à toutes les personnes de réaliser leur plein potentiel de la manière qui leur convient le mieux, quel que soit leur sexe.

Les divers éléments de la société (en particulier les familles, les écoles et les médias) doivent prendre l'initiative de promouvoir des modèles de comportement non discriminatoires et des relations saines entre les filles et les garçons, dès leur plus jeune âge.

La socialisation s'opère au moyen d'images et de messages diffusés et transmis au sujet des filles et des garçons. Ce processus inculque aux filles et aux garçons des attitudes, des valeurs et un comportement et leur montre leur rôle dans la société.

La socialisation est omniprésente et fait partie intégrante de tous les facteurs clés qui influent sur l'autonomie et la sécurité économiques des femmes.

Information et soutien sont des facteurs essentiels permettant aux femmes de prendre des décisions éclairées dans leur situation présente et pour leur avenir.

Les femmes, tout comme les hommes, doivent être bien informés sur les possibilités qui leur sont offertes en termes d'éducation, de formation et de perfectionnement, et doivent bénéficier d'un soutien dans leur cheminement scolaire et professionnel.

Les femmes doivent aussi avoir accès à l'information et au soutien pour trouver du travail dans un secteur économique qui a un bon potentiel de croissance et qui offre des emplois intéressants et bien rémunérés, même si ces emplois ne sont pas occupés traditionnellement par des femmes.

Également essentiel est l'accès à l'information sur toute la gamme des politiques et des programmes sociaux qui influent sur la situation économique des femmes.

À eux seuls, les changements sur le marché du travail ne peuvent supprimer les obstacles à l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

Il faut reconnaître que l'information et le soutien ne suffisent pas toujours. Le type d'emploi occupé, le degré d'accès aux ressources économiques, les conditions pour trouver un emploi, le conserver et avoir de l'avancement ainsi que la dynamique du travail rémunéré et non rémunéré sont souvent des obstacles à l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

3 Approche stratégique

Le *Cadre stratégique sur l'autonomie et la sécurité économiques des femmes* s'inscrit dans le prolongement du projet fédéral, provincial et territorial intitulé *Indicateurs économiques de l'égalité entre les sexes* qui a été rendu public en 1997. Les indicateurs mis au point dans ce document servent de points de repères pour mesurer les progrès vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Ils constituent aussi le fondement d'une approche permettant, lors de l'élaboration ou de la révision des politiques publiques, de tenir compte des différenciations sur le plan économique qui caractérisent la situation des femmes par rapport à celle des hommes

Le présent cadre stratégique met en lumière les grandes tendances socio-économiques qui ont de nombreuses répercussions sur l'organisation et le fonctionnement des individus et des collectivités et, comme on l'a observé, des répercussions particulières sur l'autonomie et la sécurité économique des femmes.

En tenant compte de ces grandes tendances et principaux facteurs, le cadre devient un outil utile qui aidera les ministres responsables de la Condition féminine des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à déterminer leurs priorités et à planifier le travail concerté de leur forum. Dans le contexte des mandats de ce forum, les ministres ont aussi adopté une approche stratégique pour leur collaboration relativement à l'égalité économique. Cette approche comprend quatre composantes de base :

- procéder à une analyse comparative entre les sexes pour des secteurs choisis de politiques publiques ayant une incidence sur la situation économique des femmes afin de fournir de l'information et conseiller les collègues des ministères concernés;
- trouver des moyens de travailler plus étroitement avec d'autres forums fédéraux, provinciaux et territoriaux dont les initiatives ont des répercussions sur l'égalité économique entre les femmes et les hommes;
- échanger sur les meilleures pratiques relativement aux politiques, programmes, mesures et stratégies des gouvernements afin de partager les préoccupations communes, de développer des connaissances sur les diverses options pour la promotion de l'égalité, de l'autonomie et de la sécurité économiques des femmes et de mettre au point des outils de politiques efficaces et utilisables au sein des administrations et entre celles-ci;
- assurer le suivi et le partage d'information sur l'évolution des grandes tendances canadiennes et mondiales qui pourraient influencer les politiques et les pratiques des divers gouvernements au Canada notamment celles qui ont une incidence sur l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

4 Priorités pour l'avenir

À la suite de l'examen des grandes tendances économiques et des facteurs clés tels que posés dans ce cadre de travail, les ministres des paliers fédéral, provincial et territorial ont convenu, lors de leur réunion de septembre 2000, que les nouvelles initiatives des trois prochaines années porteraient principalement sur :

- **les opportunités et les défis de la participation des femmes dans les secteurs non traditionnels du marché du travail, y compris ceux de l'économie du savoir;**
- **l'étude du système fiscal dans la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes;**
- **l'examen de l'accès des femmes aux mesures du programme actuel de l'assurance-emploi;**
- **l'exploration des possibilités pour l'accès des travailleuses à temps partiel, des travailleuses autonomes et des travailleuses contractuelles aux prestations de maternité et autres prestations connexes.**

De plus, les ministres ont convenu qu'il fallait procéder à des analyses plus approfondies sur l'incidence des récentes tendances économiques sur l'accès des femmes au marché du travail; les mesures relatives à l'égalité en matière d'emploi et d'entrepreneuriat; et sur la reconnaissance du travail non rémunéré comme un élément productif de l'économie canadienne.

Les ministres reconnaissent aussi l'importance de poursuivre le travail sur les indicateurs économiques et sur les politiques économiques dans la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les ministres ont aussi souligné l'utilité de discuter des meilleures pratiques dans ce domaine et de sensibiliser le public sur divers enjeux économiques, notamment sur des mesures qui inciteraient les filles et les femmes à faire des choix de carrières stratégiques et sur d'autres mesures qui pourraient contribuer à améliorer l'équilibre entre les responsabilités du travail et de la famille.

Notes

1. Randall Wigle, *Broad liberalization based on fundamentals: A framework for canadian commercial policy*, document n° 2 de la collection *Canada in the 21st century. I. Scene setting*, Research Publications Program, Industrie Canada, 1998.
2. Canada. Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international.
3. Ibid.
4. Ibid.
5. Ibid.
6. Coalition sur la recherche commerciale. *Par delà les frontières : Les femmes d'affaires canadiennes et le commerce international*, Ottawa, ministère des Affaires extérieures et du Commerce international, 1999, p. 2.
7. Hughes, Karen D. *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*, Réseaux canadiens de recherche en politique publique, 1999.
8. Paul Beaudry et David A. Green, *Individual responses to changes in the Canadian labour market*, document n° 9 de la collection *Canada in the 21st century, III. Responding to the challenges*, Research Publications Program, Industrie Canada, 1998.
9. David K. Foot et al., *Demographic trends in Canada, 1996–2006: Implications for the public and private sectors*, document n° 4 de la collection *Canada in the 21st century, I. Scene setting*, Research Publications Program, Industrie Canada, 1998.
10. Paul Beaudry et David A. Green, op. cit.
11. Ibid.
12. Surendra Gera et Kurt Mang, *The Knowledge-based economy: Shifts in industrial output*, document de travail n° 15, Research Publications, Industrie Canada en collaboration avec Finances Canada, 1997.
13. Statistique Canada, *Historical Labour Force Statistics*, n° 71-201.
14. Lee Grenon et Barbara Chun, *Non-permanent paid work*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001-XPE, automne1997, p. 21.
15. Marilyn E. Manser et Garnett Picot, *Self-employment in Canada and the United States*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001-XPE, automne 1999, p. 37.
16. Ibid.
17. Harvey Krahn, *Non-standard work on the rise*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001E, hiver 1995, p. 35.
18. Deborah Sussman, *Moonlighting: A growing way of life*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001-XPE, été 1998, p. 24.
19. Dominique Pérusse, *Working at home*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001-XPE, été 1998, p. 16.
20. Statistique Canada. *Comptes économiques provinciaux, estimations annuelles : tableaux et document analytique*, Statistique Canada, 1999, n° 13-213.
21. Human Resources Development Canada, Applied Research Branch, *Job Futures (1997-98) : Data Dictionary and Interpretative Guide for Analysts*.
22. G. Picot et A. Heisz, *The labour market in the 1990s*, Canadian Economic Observer, n° 11-010-XPB, janvier 2000, p. 3.3.
23. Ibid., p. 3.3-3.4.
24. Beaudry et Green, op. cit.
25. G. Picot et A. Heisz, *The labour market in the 1990s*, Canadian Economic Observer, n° 11-010-XPB, janvier 2000, p. 3.8.
26. Ibid., p. 3.6.
27. Anne Milan, *One hundred years of families*, Canadian Social Trends, n° 11-008, printemps 2000, p.7.
28. Ibid., p. 12.
29. Paul Beaudry et David A. Green, op. cit.
30. Statistique Canada, *1996 Census: Aboriginal data*, The Daily, n° 11-001E, 13 janvier 1998, p. 4-5.
31. David K. Foot et al., op. cit.
32. Foot et al. Op. Cit.
33. Statistique Canada, *Women and men in Canada: A statistical glance*, Condition féminine Canada, 1999, p. 4.
34. Paul Beaudry et David A. Green, op. cit.
35. Paul Beaudry et David A. Green, op. cit.
36. David K. Foot et al., op. cit
37. David K. Foot et al., op. cit.; *L'Économie au Québec*, op. cit.

[38] *L'Économie au Québec*, op. cit.

[39] *L'Économie au Québec*, op. cit.

[40] Ontario Women's Secretariat et ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, *Work and family: The crucial balance*, The Directorate and the Ministry, 1991, p. 15.

[41] OCDE, *Ageing populations: The social policy implications*, OCDE, 1988.

[42] Foot et al. Op. Cit.

[43] Milan, Anne. « Les familles : cent ans de continuité et de changements », dans *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008, printemps 2000, p. 11.

[44] Boyd, Monica et Doug Norris. « Continuer de vivre chez ses parents », dans *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008, printemps 1999, p. 2-3.

[45] Anne Milan, op. cit., p. 10.

[46] Statistique Canada, *1996 Census: Marital status, common-law unions and families*, The Daily, n° 11-001E, 14 octobre 1997, p. 2.

[47] Statistique Canada, Recensements de 1981, 1986, 1991 et 1996 (Compilation du Bureau de la statistique du Québec), *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*, Conseil de la famille et de l'enfance, Ministère de la Famille et de l'Enfance, Bureau de la statistique du Québec, 1999.

[48] Statistique Canada, *1996 Census: Aboriginal data*, The Daily, n° 11-001E, 13 janvier 1998, p. 2.

[49] Statistique Canada, Recensements de 1981, 1986, 1991 et 1996 (Compilation du Bureau de la statistique du Québec), *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*, op. cit.

[50] Statistique Canada, *Portraits of Seniors in Canada* (catalogue n° 89-519-XPC) troisième édition, 1999, p. 75.

[51] Statistique Canada, *Portraits of seniors in Canada*, The Daily, n° 11-001E, 1er octobre 1999, p. 3.

[52] Statistique Canada, Recensements de 1981, 1986, 1991 et 1996 (Compilation du Bureau de la statistique du Québec), *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*, op. cit.

[53] Constantine Kapsalis, *The connection between literacy and work: Implications of social assistance recipients*, Développement des ressources humaines Canada, 1998; Statistique Canada, *1996 Census: Education, mobility and migration*, The Daily, n° 11-001E, 14 avril 1988.

[54] Statistique Canada, *1996 Census: Education, mobility and migration*, The Daily, n° 11-001E, 14 avril 1988, p. 5-6.

[55] Jane Badets et Linda Howatson-Leo, op. cit., p. 17.

[56] Statistique Canada, *1996 Census: Education, mobility and migration*, The Daily, n° 11-001E, 14 avril 1988, p. 3.

[57] Statistique Canada, *Education in Canada 1998*, Statistique Canada, n° 81-229-XPB, 1999, tableau 12.

[58] Statistique Canada , *1996 Census: Education, mobility and migration*, The Daily, n° 11-001E, 14 avril 1988, p. 6.

[59] Heather Tait, *Educational achievement of young Aboriginal adults*, Canadian Social Trends, n° 11-008, printemps 1999, p. 8.

[60] Jane Badets et Linda Howatson-Leo, op. cit., p. 17.

[61] Conseil canadien de développement social, *Stay-in-school supplement*, Social Development Overview, 1991, n° 1.

[62] Statistique Canada, *1996 Census: Education, mobility and migration*, The Daily, n° 11-001E, 14 avril 1988, p. 5.

[63] Emploi-Québec, *L'emploi au Québec*, janvier 2000.

[64] Statistique Canada, *Labour Force Survey*, 1997.

[65] Statistique Canada, *Labour Force Historical Review*, Statistique Canada, n° 71F0004XCB, 1999, tableau 8 : Labour Force estimates of female reference person/spouse or male if no female Canada annual averages.

[66] Jane Badets et Linda Howatson-Leo, *Recent immigrants in the workforce*, Canadian Social Trends, n° 11-008, printemps 1999, p. 18.

[67] Ibid., p. 17.

[68] Statistique Canada, *Recensement de 1996*, 1999.

[69] Deborah M. Figart et Peggy Kahn, *Contesting the market: Pay equity and the politics of economic*

restructuring, Wayne State University Press, 1997.

[70] Statistique Canada, *Women in Canada: A statistical report*, Statistique Canada, n° 89-503E, 3e édition, 1995, p. 67.

[71] Ibid., p. 87.

[72] Statistique Canada, *Earnings of men and women 1997*, Statistique Canada, n° 13-217-XIB, 1999, p. 12.

[73] Marie Drolet, *L'écart persistant : Nouvelles données sur l'écart salarial entre les sexes au Canada*, Statistique Canada, n° 75F0002MIE-99008, 1999, tableau 2.

[74] Townson, Monica. *Réduire la pauvreté parmi les femmes âgées : le potentiel des politiques en matière de revenu de retraite*, Fonds de recherche en matière de politiques, Condition féminine Canada, 2000.

[75] Marie Drolet, *L'écart persistant : Nouvelles données sur l'écart salarial entre les sexes au Canada*, Statistique Canada, n° 75F0002MIE-99008, 1999, tableau 9.

[76] Statistique Canada, *Labour Force Historical Review*, Statistique Canada, n° 71F0004XCB, 1999, tableau 1 : Labour Force estimates by detailed age, sex, Canada/provinces, annual averages.

[77] Paul Beaudry et David A. Green, op. cit.

[78] Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 1999, CD-ROM 71F0004XCB.

[79] Sylvie Ratté, *Les femmes entrepreneures au Québec : qu'en est-il?*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Montréal, mars 1999.

[80] Zhengxi Lin, Garnett Picot et Janice Yates, *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada*, Statistique Canada, mars 1999.

[81] Ibid.

[82] Gary L. Cohen, *L'entrepreneuriat au féminin*, L'emploi et le revenu en perspectives, printemps 1996.

[83] M. Belcourt, L. Burke et H. Lee-Gosselin, *Une cage de verre : les entrepreneures au Canada*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1991. M. Marleau, *L'entrepreneurship au féminin*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, décembre 1994. Banque de développement du Canada, *Les femmes entrepreneures au Canada : tournées vers la réussite*, 1997.

[84] Association des banquiers canadiens, *Les PME au Canada : énoncé de leurs besoins, de leurs attentes et de leur satisfaction envers les institutions financières*, S.I., Groupe de recherche Thompson Lightstone inc., 1977. M. Belcourt, L. Burke et H. Lee-Gosselin, *Une cage de verre : les entrepreneurs au Canada*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1991.

[85] Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine, *Economic gender equality indicators*, Condition féminine Canada, 1997, p. 18.

[86] Ibid.

[87] Statistique Canada, *Income in Canada 1998*, Statistique Canada, n° 75-202-XIE, 2000, p. 6.

[88] Ibid., p. 6.

[89] Diane Galarneau et Jim Sturrock, *Family income after separation*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001-XPE, été 1997, p. 21.

[90] Statistique Canada, *Income in Canada 1998*, Statistique Canada, n° 75-202-XIE, 2000, chapitre 8.

[91] Ibid., p. 182.

[92] Ibid., chapitre 8.

[93] Statistique Canada, *Women and Men in Canada: A Statistical Glance*, Condition féminine Canada, 1999, p. 21.

[94] Leroy O. Stone, *Dimensions of Job-Family Tension*, Statistique Canada, n° 89-540E, 1994, p. 67.

[95] *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*, op. cit.

[96] Ernest B. Akyeampong, *Work Absences: New Data, New Insights*, Perspectives on Labour and Income, n° 75-001-XPE, printemps 1998, p. 17.

[97] Donna S. Lero et al., *Canadian National Child Care Study: Workplace Benefits and Flexibility: A Perspective on Parents' Experience*, Statistique Canada et Développement des ressources humains Canada, 1993.

[98] *Un portrait statistique des familles et des enfants au Québec*, op. cit.

[99] Statistique Canada, *1996 Census: Marital Status, Common-Law Unions and Families*, The Daily, n° 11-001E, 14 octobre 1997, p. 3.

[100] Statistique Canada, *1996 Census: Labour force activity, occupation and industry, place of work, mode of transportation to work, unpaid work*, The Daily, n° 11-001E, 17 mars 1998, p. 16-17.

[101] Ibid., p. 17.

[102] Ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de la condition féminine, *Economic gender equality indicators*, Condition féminine Canada, 1997, p. 28-30.

[103] Statistique Canada, *Women in Canada 2000: A gender-based statistical report*, Statistique Canada, n° 89-503-XPE, 2000.

[104] Statistique Canada, *Eldercare in Canada*, The Daily, n° 11-001E, 2 novembre 1999, p. 6.

[105] Condition féminine Canada, *Canada's national response to the UN questionnaire on implementation of the Beijing platform for action*, Condition féminine Canada, 1999.

[106] Condition féminine Canada, *Setting the stage for the next century: The federal plan for gender equality*, Condition féminine Canada, 1995, p. 62.

[107] Données non publiées des organismes fédéral, provinciaux et territoriaux pour les femmes, 2000.

[108] Condition féminine Canada, *Setting the stage for the next century: The federal plan for gender equality*, Condition féminine Canada, 1995, p. 62.

[109] Données non publiées des organismes fédéral, provinciaux et territoriaux pour les femmes, 2000.

[110] Données non publiées des organismes fédéral, provinciaux et territoriaux pour les femmes, 2000.

[111] Condition féminine Canada, *Setting the stage for the next century: The federal plan for gender equality*, Condition féminine Canada, 1995, p. 62.

[112] Données non publiées des organismes fédéral, provinciaux et territoriaux pour les femmes, 2000.

[113] Données non publiées des organismes fédéral, provinciaux et territoriaux pour les femmes, 2000.

[114] Catalyst, *1999 Catalyst census of women corporate officers of Canada*, Catalyst, 2000, p. 3.

[115] Statistique Canada, *Women in Canada 2000: A gender-based statistical report*, Statistique Canada, n° 89-503-XPE, 2000.

[116] Lorraine Greaves et al., *Selected estimates of costs of violence against women*, Centre for Research on Violence Against Women and Children, p. 1-2.

[117] Arjun P. Aggarwal, *Sexual harassment: A guide for the understanding and prevention*, Butterworths Canada, 1992, p. 3.

[118] Ibid., p. 65.

[119] Alberta Human Rights and Citizenship Commission, *Sexual harassment* (feuillet d'information), 2000.

[120] Barbara Orser, *Creating high-performance organizations, leveraging women's leadership*, Conference Board du Canada, p. 22.